

Transitieplan

Wet toekomst pensioenen

Sociale partners Zorgverzekeraars

Mei 2024 – versie 1.9



Voorwoord

Dit is het transitieplan uit hoofde van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp). Dit transitieplan is opgesteld door de sociale partners die betrokken zijn bij de pensioenregeling voor medewerkers die vallen onder de cao voor de Zorgverzekeraars (hierna: de pensioenregeling van de Zorgverzekeraars). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij SBZ Pensioen (hierna: SBZ). In bijlage 1 is opgenomen welke partijen betrokken zijn als sociale partners bij de cao voor de zorgverzekeraars.

Het transitieplan is op 15 mei 2024 goedgekeurd door de sociale partners.

De sociale partners geven het transitieplan aan SBZ zodat zij kunnen bepalen of zij de afspraken kunnen uitvoeren en de opdracht kunnen aanvaarden. Met het delen van het transitieplan geven de werkgevers de opdracht aan SBZ om vanaf 1 juli 2026 de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast verzoeken zij SBZ om per 1 juli 2026 de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de huidige en voorgaande pensioenregeling van de Zorgverzekeraars in te varen in deze gewijzigde pensioenregeling.

In dit transitieplan zijn alle keuzes die de sociale partners hebben gemaakt opgenomen. Daarbij zijn ook de overwegingen en berekeningen die hebben geleid tot de keuzes opgenomen in het plan.

Sociale partners zijn verheugd dat zij met dit transitieplan een mooi en afgewogen pakket neerleggen voor alle deelnemers (pensioengerechtigden, actieve deelnemers en gewezen deelnemers) aangesloten bij of vertegenwoordigd door de Zorgverzekeraars.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	4
2.	Verantwoording en proces	5
2.1	Achterbanraadpleging vakbonden	5
2.2	Informereren ondernemingsraden	5
2.3	Hoorrecht verenigingen gepensioneerden en slapers	6
2.4	Raadpleging werkgevers	6
2.5	Uitvoering door SBZ.....	6
3.	Mijlpalen.....	7
4.	Doelstellingen	8
5.	Karakter nieuwe pensioenregeling	10
5.1	Vertrekpunt: huidige pensioenregeling.....	10
5.2	Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling	11
5.3	Contractskeuze	13
5.4	Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal	13
5.5	Partner- en wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen	15
5.6	Vrijwillige voortzetting.....	20
6.	Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.....	21
6.1	Voornemen en verzoek tot invaren	21
6.2	Doelstellingen en voorrangregels bij invaren.....	21
7.	Gemaakte afspraken voor compensatie.....	24
8.	Gemaakte afspraken over initiële invulling risicodelingsreserve en doelen van deze reserve ..	26
9.	Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken.....	27
10.	Effecten van de wijziging van de pensioenregeling	29
10.1	Netto profijtberekeningen.....	29
10.2	URM-bedragen	30
11.	Communicatie.....	35

Bijlagen

1. Inleiding

Naar aanleiding van de Wtp dient de pensioenregeling van de Zorgverzekeraars aangepast te worden. De keuzes die de werkgevers maken om tot de nieuwe pensioenregeling te komen moeten op grond van artikel 150d van de Pensioenwet worden vastgelegd in het transitieplan. Niet alleen de uiteindelijke keuzes worden vastgelegd, maar ook alle overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de keuzes die zijn gemaakt. In het transitieplan wordt daarnaast ook vastgelegd op welke wijze wordt om gegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Het gaat hierbij zowel om opgebouwde rechten uit hoofde van de middelloonregeling als uit hoofde van de beschikbare premieregeling.

De in dit plan opgenomen gewijzigde pensioenregeling is van toepassing op alle medewerkers die vallen onder de cao voor de zorgverzekeraars. De sociale partners hebben besloten om geen gebruik te maken van de eerbiedigende werking. Hiermee wordt aangesloten bij de doelstelling om alle medewerkers een gelijke pensioenregeling aan te bieden.

Met dit transitieplan maken de sociale partners duidelijk waarom de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie. Duidelijk wordt gemaakt of deelnemers nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie. In dit transitieplan is omschreven op welke wijze en in welke mate deelnemers worden gecompenseerd als zij nadeel ondervinden van de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie.

De sociale partners geven het transitieplan aan SBZ zodat zij kunnen bepalen of zij de afspraken kunnen uitvoeren en de opdracht kunnen aanvaarden. Met het delen van het transitieplan geven de werkgevers de opdracht aan SBZ om vanaf 1 juli 2026 de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren. Daarnaast verzoeken zij SBZ om per 1 juli 2026 de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten uit de huidige en voorgaande pensioenregeling van de Zorgverzekeraars in te varen in deze gewijzigde pensioenregeling.

De sociale partners van de Zorgverzekeraars verzoeken SBZ het transitieplan via haar website beschikbaar te stellen aan de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden conform artikel 150 d lid 3 van de Pensioenwet.

2. Verantwoording en proces

Sociale partners zijn sinds het najaar van 2021 met elkaar in overleg over de toekomstige pensioenregeling. Partijen hebben een zorgvuldig proces doorlopen om tot een breed gedragen besluitvorming te komen. Tussentijds heeft regelmatig overleg plaatsgevonden met SBZ over de haalbaarheid van de doelstellingen en wensen voor de nieuwe pensioenregeling. Daarbij zijn sociale partners voor de invulling van de regeling en het transitieproces in bepaalde mate ook afhankelijk van de totstandkoming van de finale wetgeving en de mogelijkheden en planning van SBZ.

2.1 Achterbanraadpleging vakbonden

Nadat sociale partners overeenstemming hadden bereikt over het concept voor de invulling van de gewijzigde pensioenregeling, hebben vakbonden een raadpleging onder de achterban gehad. Tijdens deze raadpleging hebben de werknemers die lid zijn van de vakbond aan kunnen geven of ze het wel of niet eens zijn met de afspraken over de nieuwe pensioenregeling.

Via de website van SBZ informeren de sociale partners de deelnemers die al pensioen ontvangen van SBZ.

De resultaten van de raadpleging leggen wij in dit hoofdstuk vast.

2.1.1 CNV

Het transitieplan is met positief advies voorgelegd aan de leden. Er is met ruime meerderheid ingestemd met het transitieplan.

2.1.2 De Unie

Het transitieplan is met positief advies voorgelegd aan de leden. De raadpleging van de actieven en de anders actieven was positief.

2.1.3 FNV Finance

Het transitieplan is met positief advies voorgelegd aan de leden. De meerderheid van de stemmers heeft ingestemd met het transitieplan.

2.2 Informeren ondernemingsraden

De besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling en de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten is onderdeel van de onderhandelingen tussen de werkgevers en vakbonden. Het besluit dat de werkgevers en vakbonden samen maken is bindend voor alle werknemers die vallen onder de cao voor de zorgverzekeraars. Werknemers hoeven niet individueel akkoord te gaan met de wijzigingen. Omdat de wijzigingen wel veel gevolgen hebben voor de werknemers, hebben de werkgevers ook de ondernemingsraden geïnformeerd over de wijzigingen. Iedere werkgever heeft dit op zijn eigen wijze gedaan.

2.3 Hoorrecht verenigingen gepensioneerden en slapers

In de Wtp is opgenomen dat verenigingen van gepensioneerden en voor verenigingen van voormalige deelnemers van pensioenfondsen recht hebben om gehoord te worden. Deze verenigingen krijgen de mogelijkheid om aan sociale partners een oordeel te geven over het voorstel hoe de huidige pensioenen worden omgezet naar de nieuwe regels. Op het moment van vaststellen van het transitieplan hebben zich geen verenigingen gemeld. Wel heeft de Achmea gepensioneerdenvereniging (AGV) zich gemeld. Er heeft overleg plaats gevonden met AGV, waarna gezamenlijk is geconcludeerd dat zij bij Achmea zelf het hoorrecht gaan uitoefenen.

2.4 Raadpleging werkgevers

De afspraken in dit transitieplan gelden voor de werkgevers die zijn aangesloten bij de cao voor de Zorgverzekeraars. Namens deze werkgevers hebben Zorgverzekeraars Nederland en een vertegenwoordiging van een aantal werkgevers onderhandeld met de vakbonden over de afspraken. De onderhandelaars vanuit werkgeverszijde hebben mandaat om afspraken te maken namens alle bij ZN aangesloten werkgevers. Dit loopt normaliter via de CAO.

De bij de Cao voor de Zorgverzekeraars aangesloten zorgverzekeraars hebben ingestemd met het transitieplan.

2.5 Uitvoering door SBZ

Sociale partners geven met dit transitieplan de opdracht aan SBZ om per 1 juli 2026 de nieuwe pensioenregeling uit te voeren en de opgebouwde middelloonrechten in te varen. SBZ beoordeelt of deze opdracht uitvoerbaar en evenwichtig is. Daarnaast zal zij ook kijken of e.e.a. aan de wet voldoet. SBZ moet een eigen afweging maken voor wat betreft de evenwichtigheid. De opdrachtaanvaarding betekent dat er een nieuwe uitvoeringsovereenkomst moet worden opgesteld. SBZ zal met het implementatieplan aan de slag gaan. Daarnaast zal SBZ advies vragen aan het verantwoordingsorgaan voor het invaren en de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst. Het verantwoordingsorgaan heeft een versterkt adviesrecht m.b.t. het invaarbesluit. Tijdens dit proces kan het zijn dat onderdelen van de regeling of de vermogensverdeling net iets anders ingevuld gaan worden. Hierover zal SBZ afstemming zoeken met sociale partners. Er zal derhalve sprake zijn van een iteratief proces, zoals dat ook door de wetgever wordt benoemd.

3. Mijlpalen

De sociale partners geven SBZ de opdracht om de gewijzigde pensioenregeling uit te voeren vanaf 1 juli 2026. De belangrijkste mijlpalen in het proces naar de gewijzigde pensioenregeling zijn opgenomen in de volgende tabel.

Datum	Mijlpaal
1 juli 2023	Wtp van kracht
1 april 2024	Besluit over de nieuwe pensioenregeling, compensatie en invaren door sociale partners
1 april 2024	Transitieplan
1 juli 2025	Uiterste datum voor zending door SBZ van het implementatie- en communicatieplan naar De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM).
2024-2026	Informeren deelnemers over verwachte gevolgen van nieuwe pensioenregeling.
1 juli 2026	Transitie naar de gewijzigde pensioenregeling, inclusief invaren bestaande pensioenaanspraken en -rechten; start compensatieperiode
2026	Definitieve opgave pensioenen in nieuwe regeling
1 januari 2028	Uiterste transitiemoment

4. Doelstellingen

Sociale partners zijn de volgende doelstellingen overeengekomen voor het wijzigen van de pensioenregeling:

1. De pensioenregeling moet een aantrekkelijke, marktconforme arbeidsvoorwaarde zijn.
2. Alle medewerkers vallend onder de cao van Zorgverzekeraars Nederland kennen in de basis dezelfde pensioenregeling. Deze pensioenregeling voldoet ten minste aan de kenmerken zoals opgenomen in dit transitieplan.
3. De sociale partners willen een pensioenregeling die aansluit bij de wensen en behoeften van deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden.
4. Een verdeling van het pensioenbudget (totale pensioenpremie) over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling, waarbij het streven is naar een pensioen van ongeveer 75% van het gemiddelde loon op pensioenleeftijd 68 en een verzekerd partner- en wezenpensioen dat bij overlijden vóór de pensioendatum voor het merendeel van de deelnemers niet leidt tot een achteruitgang van het verzekerde bedrag ten opzichte van de huidige regeling.
5. De fluctuaties in de uitkering worden bij voorkeur beperkt door risicoreducerende maatregelen, zoals een risicodelingsreserve en het spreiden van schokken in de tijd.
6. Er is sprake van een stabiele premie. De overgang leidt niet tot hogere of lagere premielasten.
7. Er is sprake van zo veel mogelijk solidariteit binnen de groep gepensioneerden. De gepensioneerden delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast worden economische mee- en tegenvallers door deze groep samen gedeeld. Door het delen van de risico's ontvangen gepensioneerden een meer stabiele uitkering.
8. De sociale partners willen een pensioenregeling met flexibiliteit en keuzemogelijkheden voor de actieve en gewezen deelnemers. Deze groep kan kiezen om meer of minder risico te nemen met hun beleggingen. Daarnaast kan deze groep op pensioendatum kiezen voor een variabele pensioenuitkering bij SBZ of een vaste/stabiele¹ uitkering bij SBZ. Standaard gaan sociale partners ervan uit dat deelnemers kiezen voor een variabele pensioenuitkering bij SBZ.

Om de doelstellingen kracht bij te zetten, hebben sociale partners met elkaar afgestemd een pensioenambitie overeen te komen. Er zal juridisch vastgelegd worden dat er één keer in de vijf jaar naar de premie gekeken wordt. Zij beoordelen dan of de premie op het juiste niveau is om de doelstelling te behalen. Dit kan leiden tot een aanpassing van de premie. De eerste evaluatie zal volgen in 2031.

De sociale partners van ZN willen ook een pensioenambitie afspreken, om zo een goede pensioenregeling aan te bieden aan de medewerkers. Deze pensioenambitie kan, behalve in het solidaire contract, dus ook verankerd worden in het flexibele contract. De sociale partners hebben met elkaar de intentie uitgesproken dit op twee punten vast te leggen, namelijk zowel in het

¹ SBZ biedt ook een uitkering volgens het huidige FTK aan. Deze uitkering kan geïndexeerd worden, maar ook in extreme omstandigheden verlaagd.

pensioenreglement als in het CAO-onderhandelingsresultaat. Deze dubbele verankering is gewenst, omdat voor het flexibele contract dit niet in de wet vastligt en sociale partners wel deze intentie zorgvuldig willen vastleggen.

Sociale partners hebben door pensioenadviesbureaus Aon en Ortec Finance laten toetsen in hoeverre de bovenstaande doelstellingen worden bereikt met de gewijzigde pensioenregeling. Dit hebben zij laten doen aan de hand van verschillende kwantitatieve maatstaven, te weten:

- netto profijt;
- verwachte pensioenuitkering in goed weer, slecht weer en een verwacht financieel en economisch scenario (mediaan), dit zijn de zogenoemde URM- of UPO-bedragen
- Vervangingsratio's

5. Karakter nieuwe pensioenregeling

In dit hoofdstuk lichten wij het karakter van de nieuwe pensioenregeling toe en wat de beweegredenen zijn geweest om voor dit ontwerp te kiezen. Voor veel onderdelen van de pensioenregeling is de huidige pensioenregeling het uitgangspunt geweest. Daarom starten wij dit hoofdstuk met de kenmerken van de huidige pensioenregeling. Vervolgens geven wij een samenvatting van de kenmerken van de gewijzigde pensioenregeling. Daarna worden de verschillende onderdelen een voor een toegelicht.

5.1 Vertrekpunt: huidige pensioenregeling

Uitgangspunt voor de wijziging van de pensioenregeling, is de pensioenregeling zoals deze sinds 1 januari 2022 van kracht is. In de tabel hieronder zijn de kenmerken van de huidige pensioenregeling opgenomen.

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot 1-7-2026																								
Type overeenkomst	Premieovereenkomst																								
Soort pensioenregeling	Beschikbare-premiereregeling																								
Toetredingsleeftijds	Geen minimumleeftijd																								
Pensioengevend salaris	Zoals per werkgever is beschreven in de werkgeversbijlage, in de regel is dat 12 maandsalarissen + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering + structurele toeslagen																								
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800																								
Franchise (2024)	EUR 16.322																								
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar																								
Premiestaffel	Premie als percentage van de pensioengrondslag <table border="1" data-bbox="853 1496 1129 1993"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Premie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15 – 19</td> <td>18,1%</td> </tr> <tr> <td>20 – 24</td> <td>19,1%</td> </tr> <tr> <td>25 – 29</td> <td>20,3%</td> </tr> <tr> <td>30 – 34</td> <td>21,5%</td> </tr> <tr> <td>35 – 39</td> <td>22,8%</td> </tr> <tr> <td>40 – 44</td> <td>24,2%</td> </tr> <tr> <td>45 – 49</td> <td>25,8%</td> </tr> <tr> <td>50 – 54</td> <td>27,4%</td> </tr> <tr> <td>55 – 59</td> <td>29,3%</td> </tr> <tr> <td>60 – 64</td> <td>31,6%</td> </tr> <tr> <td>65 – 67</td> <td>33,9%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	Premie	15 – 19	18,1%	20 – 24	19,1%	25 – 29	20,3%	30 – 34	21,5%	35 – 39	22,8%	40 – 44	24,2%	45 – 49	25,8%	50 – 54	27,4%	55 – 59	29,3%	60 – 64	31,6%	65 – 67	33,9%
Leeftijd	Premie																								
15 – 19	18,1%																								
20 – 24	19,1%																								
25 – 29	20,3%																								
30 – 34	21,5%																								
35 – 39	22,8%																								
40 – 44	24,2%																								
45 – 49	25,8%																								
50 – 54	27,4%																								
55 – 59	29,3%																								
60 – 64	31,6%																								
65 – 67	33,9%																								

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing tot 1-7-2026
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	1,3125% per dienstjaar vanaf start pensioenregeling vanaf 1-1-2022 van de gemiddelde pensioengrondslag (middelloonsysteem) op risicobasis. Vanaf 2024 is dit 1,25% per dienstjaar van de gemiddelde pensioengrondslag. Daarnaast zijn er opgebouwde rechten uit hoofde van de middelloonregeling vanaf moment van indiensttreding
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	20% van het verzekerde partnerpensioen.
Eindleeftijd wezenpensioen	21 jaar of 27 jaar indien studierend of invalide.
Tijdelijk partnerpensioen	Bedrag ter grootte van de jaarlijkse partneruitkering uit hoofde van de Anw (EUR 19.080 in 2024)
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 WIA-klassen en staffelvolgend
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Een aanvulling op de WIA-uitkering tot 85% (in geval van IVA) of 80% (in geval van volledig arbeidsongeschiktheid onder de WGA) van het pensioengevend salaris voor een maximumperiode van 4 jaar. Na 4 jaar wordt de aanvulling respectievelijk tot 75% (IVA) of 70% (WGA). Er is geen sprake van indexatie.
Premie	28,1% van hogere grondslag, komt overeen met 28,9% van grondslag gebaseerd op fiscaal minimale franchise. Dit is de totale premie. De premie na aftrek van kosten en de premies voor risicodekkingen wordt gestort in de persoonlijke pensioenkapitalen.

5.2 Samenvatting kenmerken gewijzigde pensioenregeling

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1-7-2026	Toelichting
Type contract	Flexibele premiereregeling met solidair karakter	
Toetredingsleeftijds	Geen minimumleeftijd	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioengevend salaris	Zoals per werkgever is beschreven in de werkgeversbijlage, in de regel is dat 12	Gelijk aan huidige regeling.

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1-7-2026	Toelichting
	maandsalarissen + vakantietoeslag + eindejaarsuitkering + structurele toeslagen	
Maximum pensioengevend salaris (2024)	EUR 137.800	Gelijk aan huidige regeling.
Franchise (2024)	EUR 16.322	Gelijk aan huidige regeling.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar	Gelijk aan huidige regeling.
Premie-inleg ten behoeve van pensioenkapitaal	28,1% van hogere grondslag, komt overeen met 28,9% van grondslag gebaseerd op fiscaal minimale franchise	
Verzekering partnerpensioen tijdens dienstverband	Een jaarlijkse uitkering van 40% van het pensioengevend salaris	Optimum, rekening houdend met kostenneutraliteit en zo veel als mogelijk gelijke toezegging aan deelnemers als in huidige pensioenregeling.
Verzekering wezenpensioen tijdens dienstverband	Een jaarlijkse uitkering van 14% van het pensioengevend salaris	
Eindleeftijd wezenpensioen	25 jaar	Wettelijk voorgeschreven.
Tijdelijk partnerpensioen	Vast bedrag van EUR 12.500 (niveau 2024). Bedrag op moment van overgang definitief vaststellen. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de stijging van het fiscaal maximale bedrag voor het Anw-hiaat	Lagere uitkering omdat bij het nieuwe partnerpensioen wordt bepaald op basis van het salaris en niet de pensioengrondslag.
Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid	Op basis van 6 WIA-klassen	Gelijk aan huidige regeling, staffelvolgend niet meer van toepassing.
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Een aanvulling op de WIA-uitkering tot 85% (in geval van IVA) of 80% (in geval van volledig arbeidsongeschiktheid onder de WGA) van het pensioengevend salaris voor een maximumperiode van 4	De intentie van sociale partners is een toezegging gelijk aan de huidige regeling. Zij realiseren zich echter dat dit mogelijk niet marktconform is en daarnaast onder de Wtp mogelijk anders ingevuld

Kenmerk	Pensioenregeling zoals van toepassing vanaf 1-7-2026	Toelichting
	jaar. Dit wordt waarschijnlijk nog aangepast.	moet worden. De invulling van het AOP zal derhalve later concreet gemaakt worden.
Eigen bijdrage	Conform huidige regeling.	Premieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Hierna gaan wij meer uitgebreid in op de overwegingen bij de contractkeuze, de premie-inleg voor de opbouw van het pensioenkapitaal, het partner- en wezenpensioen en het tijdelijk partnerpensioen.

5.3 Contractskeuze

De sociale partners van de Zorgverzekeraars hebben gekozen voor de flexibele premiereregeling met solidair karakter. Zij zijn tot dit besluit gekomen om de volgende redenen:

- Het flexibele contract sluit aan bij de doelstelling. De sociale partners willen een pensioenregeling met flexibiliteit en keuzemogelijkheden voor de actieve en gewezen deelnemers. Deze groep kan kiezen om meer of minder risico te nemen met hun beleggingen. Uit het risicopreferentieonderzoek bleek dat keuzevrijheid belangrijk was voor de deelnemers. Daarnaast kan deze groep op pensioendatum kiezen voor een variabele of vaste/stabiele² pensioenuitkering bij SBZ. Standaard gaan sociale partners ervan uit dat deelnemers kiezen voor een variabele pensioenuitkering bij SBZ.
- Er is sprake van zo veel mogelijk solidariteit binnen de groep gepensioneerden. De gepensioneerden delen met elkaar het risico dat men langer leeft dan verwacht. Daarnaast worden economische mee- en tegenvallers door deze groep samen gedeeld. Door het delen van de risico's ontvangen gepensioneerden een meer stabiele uitkering. Dit kan bij het flexibele contract o.a. bewerkstelligd worden met een collectieve uitkeringsfase.
- Er is sprake van een fonds met een bijzonder eigen karakter, met vrijwillige aansluitingen. Het flexibele contract sluit daar goed bij aan, omdat er geen sprake is van solidariteit tijdens de opbouwfase tussen verschillende werkgevers of tussen actieve en gewezen deelnemers enerzijds en gepensioneerden anderzijds.
- Er is momenteel al sprake van een beschikbare premiereregeling.

5.4 Premie-inleg voor opbouw van pensioenkapitaal

De sociale partners van de Zorgverzekeraars hebben besloten dat de premie-inleg in de gewijzigde pensioenregeling 28,1% van de pensioengrondslag wordt. Dit is ook het premieniveau van de huidige regeling. Er is echter besloten om de franchise te bevriezen, waardoor er per saldo over een

² SBZ biedt ook een uitkering volgens het huidige FTK aan. Deze uitkering kan geïndexeerd worden, maar ook in extreme omstandigheden verlaagd.

grotere grondslag pensioen wordt opgebouwd. De 28,1% van de pensioengrondslag komt overeen met 28,9% van de grondslag indien de fiscaal minimale franchise zou worden gehanteerd. In het nieuwe systeem is sprake van een vlakke staffel. Dat betekent dat alle deelnemers de premie van 28,9% van de pensioengrondslag persoonlijk na aftrek van kosten en risicopremies in hun eigen pensioenvermogen gestort krijgen. Er is geen sprake meer van herverdeling van de premie.

5.5 Partner- en wezenpensioen en tijdelijk partnerpensioen

Voor het nieuwe partnerpensioen zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. De kosten van de nieuwe verzekering van het partnerpensioen moeten ongeveer op hetzelfde niveau liggen als de kosten van de verzekering van het partnerpensioen in de huidige pensioenregeling. Hiermee willen sociale partners voorkomen dat een deel van het huidige pensioenbudget wordt aangewend voor de verzekering van het partnerpensioen ten koste van de inleg voor de opbouw van het pensioenkapitaal;
2. Bij voorkeur vinden zo min mogelijk medewerkers nadeel van de wijziging van de verzekering van het partnerpensioen.
3. Bij de vergelijking van de situatie vóór en na de wijziging is rekening gehouden met reeds opgebouwde partnerpensioen van de medewerkers in oude pensioenregelingen van de Zorgverzekeraars.

5.5.1 Partnerpensioen

Bij eerste de verkenning van de opties is gekeken wat de verwachte pensioenuitkering voor de nabestaanden is voor vijf verschillende maatmensen.

ZN - gehanteerde maatmensen t.b.v. (T)NP en WZP-vergelijking

Nummer	Leeftijd	Status	Salaris	Leeftijd in dienst	Achterliggende dienstjaren	Toekomstige dienstjaren
1	30	Actief	38.000	25	5	37
2	39	Actief	42.000	25	14	28
3	46	Actief	48.000	25	21	21
4	52	Actief	61.000	25	27	15
5	59	Actief	87.000	25	34	8

Voor deze maatmensen is onderzocht wat bij vier verschillende opties de hoogte van het partnerpensioen is ten opzichte van het niveau in de huidige regeling. De hoogte van het partnerpensioen is in de huidige regeling verschillend voor de verschillende werkgevers. In de vergelijking is uitgegaan van het meest gangbare en het hoogste percentage voor het partnerpensioen van 1,3125% per dienstjaar³. De resultaten zijn als volgt wanneer geen rekening wordt gehouden met het opgebouwde partnerpensioen:

³ Heeft een werkgever een lager percentage in de huidige regeling, dan zijn de uitkomsten hoger in het voordeel van de gewijzigde pensioenregeling. Inmiddels is het percentage voor 2024 aangepast naar 1,25%.

ZN - vergelijk verzekerd NP voor maatmensen (in %)

Nummer	Leeftijd	Salaris	Franchise	Verzekerd NP huidige regeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (20% van salaris)	Verzekerd NP nieuwe regeling (30% van salaris)	Verzekerd NP nieuwe regeling (40% van salaris)	Verzekerd NP nieuwe regeling (50% van salaris)
1	25	38.000	16.322	100%	64%	95%	127%	159%
2	35	42.000	16.322	100%	59%	89%	119%	148%
3	45	48.000	16.322	100%	55%	82%	110%	137%
4	55	61.000	16.322	100%	50%	74%	99%	124%
5	65	87.000	16.322	100%	45%	67%	89%	112%

De conclusies zijn dat:

- bij een niveau van 20% van het pensioengevend salaris de uitkering voor de nabestaanden voor alle deelnemers veel lager is dan in de huidige regeling;
- bij een niveau van 50% van het pensioengevend salaris de uitkering voor de nabestaanden voor alle deelnemers veel hoger is dan in de huidige regeling;
- bij een niveau van 43% van het pensioengevend salaris de uitkering voor de nabestaanden voor alle deelnemers ten minste gelijk aan de uitkering in de huidige regeling.

Het merendeel van de deelnemers heeft echter een pensioen opgebouwd in de oude pensioenregelingen van de Zorgverzekeraars. Dit opgebouwde partnerpensioen wordt uitgekeerd in aanvulling op het nieuw te verzekeren partnerpensioen. Wanneer hier rekening mee wordt gehouden, zijn de resultaten als volgt:

ZN - vergelijk NP voor maatmensen in middelloonregeling (in %)

Nummer	Leeftijd	Salaris	Franchise	Verzekerd + opgebouwd NP huidige regeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (20% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (30% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (40% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (50% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling
1	25	38.000	16.322	100%	75%	107%	140%	173%
2	35	42.000	16.322	100%	92%	123%	153%	184%
3	45	48.000	16.322	100%	105%	133%	161%	190%
4	55	61.000	16.322	100%	114%	140%	165%	190%
5	65	87.000	16.322	100%	126%	149%	172%	195%

Hieruit blijkt logischerwijs dat de uitkeringen voor alle maatmensen hoger worden, maar met name voor de maatmensen met een langere achterliggende diensttijd.

5.5.2 Tijdelijk partnerpensioen

Momenteel is ook een tijdelijk partnerpensioen onderdeel van de pensioenregeling. In principe zou het tijdelijk partnerpensioen kunnen vervallen in de nieuwe pensioenregeling. De reden hiervoor is dat het tijdelijk partnerpensioen voorziet in het gemis aan AOW-uitkering voor ingangsdatum van de AOW. In de huidige pensioenregeling is rekening gehouden met deze AOW-uitkering met de aftrek van de franchise voor de bepaling van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag vormt in de huidige regeling de basis voor de hoogte van het partnerpensioen. In de gewijzigde pensioenregeling wordt geen franchise in mindering gebracht op de grondslag voor het partnerpensioen. Het volledige salaris tot de maximumsalarisgrens telt mee voor de verzekering van het partnerpensioen.

Er is gekeken naar de impact van het vervallen van het tijdelijk partnerpensioen op de uitkering vóór en na de AOW-datum. Hieruit blijkt dat de huidige regeling voor alle deelnemers een hogere totale uitkering geeft.

ZN - vergelijk verzekerd NP inclusief TNP voor maatmensen (in %)

Nummer	Leeftijd	Salaris	Franchise	Verzekerd NP huidige regeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (20% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (30% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (40% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling	Verzekerd NP nieuwe regeling (50% van salaris) + opgebouwd NP huidige middelloonregeling
1	25	38.000	16.322	100%	30%	42%	55%	68%
2	35	42.000	16.322	100%	40%	54%	67%	80%
3	45	48.000	16.322	100%	51%	65%	79%	93%
4	55	61.000	16.322	100%	66%	80%	95%	109%
5	65	87.000	16.322	100%	86%	101%	117%	133%

Na de AOW-leeftijd zijn de resultaten zoals hiervoor in de paragraaf over het partnerpensioen beschreven. Vooral voor de deelnemers met een lager salaris, zou het vervallen van het tijdelijk partnerpensioen een grote impact hebben op de uitkering voor de partner vóór de AOW-datum. Om die reden hebben sociale partners besloten om toch een vorm van een tijdelijk partnerpensioen aan te bieden. Wel zal het verzekerde bedrag worden verlaagd naar EUR 12.500, zodat het totale kostenniveau gehandhaafd blijft.

5.5.3 Wezenpensioen

ZN - vergelijk verzekerd wezenpensioen voor maatmensen

	Leeftijd	Salaris	Franchise	totaal NP huidige middelloonregeling	Verzekerd WzP nieuwe regeling (8% van salaris)	Verzekerd WzP nieuwe regeling (14% van salaris)
1	25	38,000	16,322	2,390	3,040	5,320
2	35	42,000	16,322	2,831	3,360	5,880
3	45	48,000	16,322	3,492	3,840	6,720
4	55	61,000	16,322	4,926	4,880	8,540
5	65	87,000	16,322	7,792	6,960	12,180

Bij een percentage van 8% blijkt dat het wezenpensioen over de hele groep gemeten ongeveer gelijk uit komt in termen van uitkomsten. Echter, er was de wens om het wezenpensioen te verbeteren ten opzichte van de huidige situatie. Dat is bewerkstelligd door het wezenpensioen te verhogen naar 14% van het pensioengevend salaris, waar 8% ongeveer overeen komt met de huidige regeling.

Het wezenpensioen geldt per kind.

5.5.4 Partner- en wezenpensioen na einde deelname

Als een werknemer uit dienst gaat vóór de pensioendatum, wordt hij een gewezen deelnemer. Voor een gewezen deelnemer kan de verzekering van het partner- en wezenpensioen worden

voortgezet⁴. De verzekering wordt in elk geval voortgezet als en zolang de gewezen deelnemer een WW- of ZW-uitkering ontvangt. De gewezen deelnemer is hiervoor geen premie verschuldigd. Daarnaast hebben de sociale partners besloten om voor de overige gewezen deelnemers de verzekering van het partner- en wezenpensioen 3 maanden voort te zetten na de beëindiging van het deelnemerschap. De gewezen deelnemer kan daarna besluiten of hij de verzekering zelf vrijwillig voortzet. Als hij dat wil, brengt SBZ de premie voor de verzekering in mindering op het pensioenkapitaal.

5.5.5 Kosten verzekeringen bij overlijden

Wanneer gekeken wordt naar de kosten van de verschillende opties, blijkt dat een partnerpensioen ter grootte van 43% in combinatie met het tijdelijk partnerpensioen een stijging van de kosten tot gevolg heeft. Dit is niet wenselijk voor de sociale partners. Bij een niveau van 34% van het pensioengevend salaris in combinatie met het tijdelijk partnerpensioen komen de kosten overeen met het huidige kostenniveau. Uit voorgaande blijkt dat bij een keuze voor 34% van het pensioengevend salaris, er een groep deelnemers zal zijn, waarvoor het te verzekeren bedrag in de gewijzigde pensioenregeling lager zal zijn. Het is echter onmogelijk gebleken om bij een gelijk kostenniveau een verzekering te bieden die voor alle deelnemers minimaal gelijkwaardig is. Besloten is om een partnerpensioen aan te bieden van 40% van het pensioengevend salaris in combinatie met een tijdelijk partnerpensioen. Hiermee wordt voor de meeste deelnemers een niveau bereikt dat minimaal gelijkwaardig is en blijven de kosten binnen acceptabele bandbreedtes.

⁴ Dit gaat niet om werknemers die vanwege hun arbeidsongeschiktheid of pensionering uit dienst gaan. De arbeidsongeschiktheid moet door het UWV zijn toegekend.

SZ - vergelijk premie (T)NP voor SBZ bestand (2019)

Nummer	Verzekerd (T)NP huidige regeling	Verzekerd (T)NP nieuwe regeling Variant 1
NP als percentage van salaris	Middellood (1,875%*70%)	40%
Hoogte TNP in EUR	17,860	12,500
TNP tot fulltime salaris van...	Maximum	Maximum
Aantal deelnemers	5,592	5,592
Pensioengrondslagsom	208,058,161	208,058,161
Salarissom (gemaximeerd)	290,019,469	290,019,469
Te verzekeren NP	100,697,115	116,007,788
Risicopremie te verzekeren NP	2,173,810	2,581,338
Risicopremie te verzekeren WzP	43,476	76,083
Aantal deelnemers met TNP	5,592	5,569
Te verzekeren TNP	99,873,120	69,612,500
Risicopremie te verzekeren TNP (0,4% van PG)	832,233	582,470
Risicopremie NP + WzP + TNP in EUR	3,049,518	3,239,891
Risicopremie als % van PG-som	1.44%	1.52%
Risicopremie als % van sal-som	1.04%	1.09%

5.5.6 Conclusie

Rekening houdend met de vooraf geformuleerde doelstellingen voor het partner- en wezenpensioen hebben sociale partners het volgende besloten naar aanleiding van de resultaten van de diverse analyses. Het te verzekeren partnerpensioen wordt 40% van het (gemaximeerde) pensioengevend salaris. Er wordt in aanvulling daarop een tijdelijk partnerpensioen verzekerd van EUR 12.500 (bedrag bij aanvang, jaarlijks te indexeren met stijging van het maximale bedrag voor het Anw-hiaat). Het wezenpensioen wordt 14% van het pensioengevend salaris. Met deze keuzes wordt de verzekering van het partner- en wezenpensioen tegen een nagenoeg gelijk kostenniveau voortgezet en is het aantal deelnemers dat nadeel ondervindt van deze wijziging beperkt tot een minimum.

INCLUSIEF REEDS OPGEBOUWD		
	Vóór AOW-partner	Na AOW-partner
Maatmens	Variant 1 (40% van sal+TNP)	Variant 1 (40% van sal)
1	98%	140%
2	106%	153%
3	115%	161%
4	124%	165%
5	139%	172%

5.5.7 Uitkering

Sociale partners geven de voorkeur aan een variabele uitkering voor het nabestaandenpensioen (partner- en wezenpensioen). De sociale partners verzoeken het fonds om nabestaanden ook de mogelijkheid te bieden te kiezen voor een vaste uitkering.

5.6 Vrijwillige voortzetting

Deelnemers kunnen de regeling nadat zij uit dienst gaan vrijwillig voortzetten. Zij betalen dan zelf de kosten van de regeling. Hierbij wordt uitgegaan van een maximale termijn van 15 jaar.

6. Opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

6.1 Voornemen en verzoek tot invaren

Mede naar aanleiding van het verzetten van de beoogde inwerkingtreding van Wtp, waaronder het transitie-ftk was al een tijdelijke regeling voor toeslagverlening ingevoerd in artikel 15c Besluit FTK. Op basis van deze tijdelijke regeling, de 'Indexatie AMvB', kunnen pensioenfondsen, als ze daarvoor kiezen, onder voorwaarden afwijken van de bestaande regels van de toekomstbestendige toeslagverlening vooruitlopend op de beoogde transitie naar Wtp.

Pensioenfondsen zijn niet verplicht gebruik te maken van deze tijdelijke regelgeving. De toelichting bij de tijdelijke regeling geeft aan dat het aan het pensioenfonds is om te bezien of het gebruik past in een evenwichtige besluitvorming met betrekking tot toeslagverlening, vooruitlopend op de transitie naar een nieuw pensioenstelsel. Het kan bijvoorbeeld zijn dat deze transitie bemoeilijkt wordt door extra toeslagverlening.

SBZ heeft de sociale partners gevraagd naar het standpunt over het gebruikmaken van de mogelijkheid tot extra toeslagverlening en of er een intentie tot invaren afgegeven kon worden. Dit laatste is een voorwaarde om gebruik te kunnen maken van indexatie AMVB. Op donderdag 6 oktober 2022 hebben de sociale partners van ZN gesproken over invaren en gebruikmaking van het transitie-FTK ten aanzien van de toe te kennen indexatie in 2022 en 2023. Uit dit overleg zijn m.b.t. invaren de volgende conclusies gekomen:

De sociale partners staan in beginsel positief tegenover invaren, met de uitdrukkelijke kanttekening dat onder andere de (juridische) houdbaarheid, gevolgen en risico's (mede door de nog onduidelijke wetgeving) momenteel niet helder zijn. Tevens moest nog ook uit de sommen blijken dat invaren niet tot onevenwichtig nadeel leidt voor bepaalde deelnemersgroepen.

Inmiddels is helder dat de sommen de voordelen van invaren bevestigen. Mede gezien het feit dat invaren de standaard is vanuit de wetgever kunnen sociale partners de intentie bekrachtigen in een formeel invaarverzoek tot SBZ. De eerder genoemde risico's blijven bestaan en zijn onderkend door het pensioenfonds.

Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over invaren, wordt bedoeld het inbrengen van de rechten die in het verleden zijn opgebouwd in de middelloonregeling (en het ingegane partnerpensioen uit hoofde van de beschikbare premiereregeling) in het nieuwe pensioencontract. Daarnaast is het ook de bedoeling dat de rechten uit hoofde van de beschikbare premiereregeling worden ingebracht in het nieuwe pensioencontract. Dit heeft tot gevolg dat de deelnemers straks één persoonlijk pensioenkapitaal hebben waarin de rechten uit hoofde van de middelloonregeling en de rechten uit hoofde van de beschikbare premiereregeling zijn samengevoegd.

6.2 Doelstellingen en voorrangregels bij invaren

Sociale partners hebben met elkaar doelstellingen en regels afgesproken over de verdeling van het vermogen in de pensioenregeling bij invaren. Dit zijn de volgende doelstellingen:

- Sociale partners willen eerst een deel van het vermogen dat overblijft na het vullen van de individuele pensioenvermogens ter hoogte van de technische voorziening en het vullen van het wettelijk vereiste MVEV (minimaal vereiste eigen vermogen) en de VOR (voorziening operationele risico's) toekennen aan de risicodelingsreserve voor de uitkeringsfase Dit willen sociale partners omdat de deelnemers die al een pensioenuitkering ontvangen geen tijd meer hebben om maatregelen te nemen tegen een meer onzekere pensioenuitkering. Deelnemers die nog niet met pensioen zijn, kunnen hier vóór hun pensioendatum rekening mee houden in hun financiële planning.
- Sociale partners willen vervolgens een deel van het vermogen gebruiken om een compensatiedepot te vullen.
Er was sprake van een stijgende staffel. Oudere deelnemers kregen een hoger percentage toegevoegd. Nu krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage toegezegd. Sommige deelnemers kunnen hier nadeel van ondervinden. Deelnemers die nog pensioen opbouwen en er naar verwachting op achteruit dan wel het minst op vooruit gaan ontvangen een stuk extra kapitaal uit het compensatiedepot. Zo worden de gevolgen van de transitie tussen de verschillende groepen kleiner.
- Restant naar individuele vermogen

Sociale partners willen dat SBZ gebruikmaakt van de mogelijkheid om te schuiven met het vermogen. Sociale partners willen in principe dat het vermogen van de pensioengerechtigden wordt gebruikt voor het vullen van de risicodelingsreserve en het vermogen van de actieve deelnemers voor het compensatiedepot. Sociale partners adviseren SBZ daarom om gebruik te maken van de schuifruimte⁵ om zodoende tot een zo evenwichtig mogelijke verdeling te komen. Er zal sprake zijn van een iteratief proces, waarbij het fonds en sociale partners in overleg blijven over de verdeling van het vermogen.

Voor de verdeling van het vermogen zijn de volgende regels afgesproken:

1. Sociale partners gaan invaren als de dekkingsgraad 105% of hoger is.
Er is voor deze grens gekozen omdat in de uitleg bij de Wtp is opgenomen dat bij een flexibele premieregeling mag worden ingevaren als de dekkingsgraad hoger is dan 105%. Ook staat in de Handreiking Evenwichtige Transitie dat bij een dekkingsgraad van 105% of meer, sociale partners kunnen besluiten om maximaal 5% van de waarde van de opgebouwde pensioenen te gebruiken voor de vulling van:
 - a) een risicodelingsreserve,
 - b) de compensatie van deelnemers of
 - c) het toekennen van extra pensioen aan pensioengerechtigden.

Dit betekent dat bij alle dekkingsgraden de verdeling zoals opgenomen onder punt 2 tot en met 6 kan worden toegepast.

Als de dekkingsgraad lager is dan 105% wordt er gewacht tot de dekkingsgraad weer op niveau is. Als dit het geval is, zullen sociale partners met het pensioenfonds in overleg

⁵ Binnen de standaardmethode is er beperkte ruimte om vermogen te verschuiven tussen de deelnemers.

gaan. Om deze situatie te managen zal er al overleg plaatsvinden zodra de dekkingsgraad van het pensioenfonds onder de 110% komt.

2. Vullen van de persoonlijke pensioenvermogens volgens de standaardmethode. Het doel is de pensioenvermogens te vullen tot 100% van de technische voorziening (contante waarde van de aanspraken op de transitiedatum).
3. Van het vermogen is eerst een deel van het vermogen nodig ter grootte van 3,5%⁶ van de voorziening voor het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de voorziening voor operationele risico's (VOR) conform opgave van het fonds. De MVEV en VOR zijn dus samen 3,5% van de voorziening van het fonds. In de huidige situatie is er sprake van een kostenvoorziening ter grootte van 2,4% van de voorziening. Deze kan deels worden gebruikt voor de MVEV en VOR in de nieuwe situatie. Aanvullend moet dan nog 2,1% van de voorziening worden toegevoegd vanuit het vermogen van het fonds..
4. Vervolgens wordt een risicodelingsreserve gevormd ter grootte van 1,5% van de voorziening. Dit is 1,5% van de totale voorziening, maar is feitelijk gelijk aan 3% van de voorziening van de pensioengerechtigden.
5. Vervolgens wordt een compensatiedepot gevormd ter grootte van 1,3% van de voorziening. Dit is 1,3% van de totale voorziening, maar is feitelijk gelijk aan 5,2% van de voorziening van de actieve deelnemers.
6. Het deel van het vermogen dat overblijft nadat het vermogen is verdeeld, gaat naar de individuele pensioenvermogens van alle deelnemers binnen de pensioenregeling.

Onderdeel	Aandeel vermogen als % van de voorziening			
	Dekkingsgraad	105%	115%	125%
Minimaal vereist eigen vermogen en voorziening overige risico's	2,1% ⁷	2,1%	2,1%	2,1%
Risicodelingsreserve	1,5%	1,6%	1,8%	1,8%
Compensatiedepot	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%
Individuele pensioenvermogens	0,1%	9,9%	19,6%	19,6%

Sociale partners gaan er hierbij vanuit dat bovenstaande verdeling wettelijk mogelijk wordt gemaakt en dat er geen buffer uitgedeeld hoeft te worden aan de bestaande DC-kapitalen. Mocht de wettelijke belemmering niet tijdig opgelost worden dan treden we in nader overleg.

⁶ Eerste inschatting op basis van laatst beschikbare cijfers van het pensioenfonds.

⁷ Exact percentage afhankelijk van de invulling bij het fonds.

7. Gemaakte afspraken voor compensatie

Op basis van de eerste beschikbare netto profijtberekeningen waren er geen deelnemers voor wie het netto profijt afneemt⁸. Toch is ervoor gekozen om compensatie te verlenen aan deelnemerscohorten voor wie het netto profijt het minst toeneemt. Het doel hiervan is om de positieve netto-profijteffecten zo eerlijk mogelijk te verdelen over alle actieve deelnemers. Bij latere berekeningen bleken er wel degelijk deelnemers te zijn voor wie het netto profijt afneemt. De hoogte van de compensatie wordt zodanig bepaald dat voor ieder deelnemerscohort het netto profijt toeneemt tot een waarde zodanig dat de kosten ongeveer 1,3% van de totale dekkingsgraad zijn. De gedachte hierachter is dat het netto profijt een verloop kent waarin een dal voor de groep actieven tussen leeftijd 36 tot 56 jaar (e.e.a. o.b.v. peildatum 1-1-2024) zichtbaar is, e.e.a. afhankelijk van de startpositie en dat dit dal opgetrokken wordt om tot een evenwichtiger verloop te komen. Het netto profijt (zie hoofdstuk 10 voor de berekeningsuitkomsten) varieert tussen +/- 7% en + 10% en dat wordt als behoorlijk gespreid ervaren en moeilijk uit te leggen waarom de ene deelnemer er meer op vooruit gaat dan de andere. Het uitgangspunt voor de compensatieregeling is het netto profijtbeginsel en niet de URM-systematiek. Deze laatste systematiek is niet gekozen, omdat in de URM-uitkomsten onvoldoende naar voren komt dat de oudere deelnemers minder premie gaan ontvangen. Sociale partners concluderen o.b.v. de berekeningsuitkomsten dat de leeftijden 36 tot 56 worden gecompenseerd. Sociale partners verzoeken SBZ om kort voor de transitiedatum e.e.a. opnieuw te berekenen en zullen dan vaststellen welke leeftijden welke compensatie toegekend krijgen.

Met betrekking tot de compensatie zijn de volgende afspraken gemaakt door de sociale partners:

- De compensatie zal eenmalig plaatsvinden op het transitiemoment, waarbij de eventuele compensatie alleen van toepassing zal zijn op de huidige populatie. Dit zijn immers de deelnemers voor wie de pensioenregeling wijzigt. De compensatie zal plaatsvinden binnen de pensioensfeer.
- De compensatie wordt vastgesteld op basis van de netto profijt-methode, berekend op basis van de op kwartaalbasis door DNB gepubliceerde risiconeutrale economische scenarioset (Q-set). De compensatie wordt gebaseerd op een berekening gebaseerd op de Q1 2024-set van DNB. Hiervoor is gekozen om aan te sluiten bij de gebruikelijke wijze om de impact van de transitie en de benodigde compensatie objectief te berekenen. Er is ook overwogen om naar de URM-bedragen te kijken. Deze komen door de risicopremie op aandelen echter behoorlijk positief uit: alleen in het 5%-percentiel gaat een 55-jarige erop achteruit en de 45-jarige zeer beperkt. Het effect van de afschaffing van de doorsneepremie komt in deze cijfers niet goed tot uiting. Er zou bij die aanpak naar de lage percentielen gekeken moeten worden. Dit werd lastig uitlegbaar geacht. Daarom is besloten om aan te sluiten bij het netto profijtbeginsel, één van de voorgeschreven maatstaven vanuit de wetgever.

⁸ De eerdere berekeningen zijn gebaseerd op een eerdere scenarioset uit 2022, wat een belangrijke driver was voor meer rooskleurige uitkomsten.

- Alleen deelnemers voor wie de toename van het netto profijt lager is dan $-/-3\%$ (waarde afhankelijk van het scenario) is komen in aanmerking voor compensatie. Deelnemers jonger dan 33 jaar komen echter niet in aanmerking voor compensatie, aangezien voor deze deelnemers (als zij in dienst blijven tot de pensioendatum) in de nieuwe pensioenregeling in totaal ongeveer evenveel premie ingelegd zal worden als in de huidige pensioenregeling. Door het afschaffen van de doorsneepremie kan bovendien langere tijd rendement behaald worden over de ingelegde premie. In reële termen ondervinden deze jonge deelnemers daarom geen nadeel van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling, en daarom is voor hen geen compensatie nodig.

Op basis van de compensatiehoogte zoals hierboven beschreven, zijn de totale kosten ingeschat op EUR 60.000.000. Het gehele compensatiebedrag wordt gefinancierd uit het fondsvermogen. Sociale partners zullen hiertoe een verzoek doen aan het pensioenfonds. Een belangrijke afweging hierbij is dat de premie al op een hoog niveau ligt (28,9%) en sociale partners geen ruimte zien om de premie te verhogen om vanuit de premie de compensatie te betalen. Daarnaast zijn zij van mening dat de buffers binnen het fonds een financieringsbron zijn, waartoe ook de actieve deelnemers aan hebben bijgedragen. Op basis van een eerste kostenraming van 60 miljoen euro zal hiervoor ca. 1,3% van de dekkingsgraad gereserveerd worden, die na het invaren gericht toebedeeld zal worden aan deelnemers op basis van compensatiepercentages per geboortjaar. Differentiatie zal slechts gebeuren op basis van geboortjaar. De toegekende compensatie wordt omgerekend naar een percentage van de pensioengrondslag, om zodoende deelnemers met weinig en met veel opgebouwde rechten gelijk te behandelen.

Er is besloten om de kosten voor de compensatie vast te zetten op 1,3% van de dekkingsgraad, ongeacht de situatie. Per situatie zal beschreven moeten worden wat de compensatieregeling wordt in dat geval, tot welk niveau van netto profijt er aangevuld wordt en wat de kosten daarvan zijn. Deze uitkomsten zijn te vinden in hoofdstuk 10.

8. Gemaakte afspraken over initiële invulling risicodelingsreserve en doelen van deze reserve

Sociale partners wensen een risicodelingsreserve ten behoeve van de gepensioneerden, in lijn met de keuze voor een flexibel contract met solidaire elementen.

De voornaamste reden voor het invoeren van een reserve is het stabiliseren van de uitkeringen van de gepensioneerden. Doelstelling van de reserve is het minimaliseren van een verlaging van de nominale uitkering op jaarbasis. Dat wil zeggen, sociale partners hebben de (nominale) Ortec-variant van de risicodelingsreserve voor ogen. De reden van de verlaging maakt hierbij niet uit. Dit kan zowel een verlaging zijn ten gevolge van economische schokken als een verlaging ten gevolge van verbetering van de levensverwachting. Voor nieuwe deelnemers aan het collectief (deelnemers en nabestaanden die een pensioenuitkering gaan ontvangen) is de geldende levensverwachting op het moment van de start van de uitkering het referentiepunt voor het delen van het langlevensrisico.

Voordeel van de Ortec-variant ten opzichte van andere varianten is de relatief kleine omvang die de reserve kan hebben. Een redelijk eerste voorstel voor de vulling lijkt 3% van het vermogen van de gepensioneerden⁹ (komt overeen met 1,3% van het totale vermogen). De initiële vulling moet echter nader bepaald worden, en is afhankelijk van de dekkingsgraad en de doelstelling. Verder ligt de bepaling van vul- en verdeelregels bij SBZ. Nadere berekeningen moeten uitwijzen wat een geschikt initieel niveau en lange termijn-niveau is.

Inkoop in de reserve gebeurt geleidelijk van leeftijd 58 tot en met 68. Voordeel hiervan is dat alleen deelnemers die gebruik gaan maken van de reserve ook bijdragen aan deze reserve. Een ander beperkter voordeel is dat uitkeringen ook bij vervroegde pensionering kunnen worden verhoogd in geval van verlagingen ten gevolg van tegenvallende rendementen.

Sociale Partners geven het pensioenfonds mee te monitoren hoe het verloop van de risicodelingsreserve is en na verloop van tijd te evalueren of vul- en verdeelregels of de doelstelling aanpassing behoeven.

⁹ Hieronder wordt verstaan gepensioneerden en deelnemers die deels zijn ingekocht in het uitkeringscollectief.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

In hoofdstuk 10 zijn de effecten te zien van het pakket aan maatregelen voor de nieuwe regeling. Overall concluderen sociale partners dat er sprake is van een evenwichtig beeld. Zij benoemen hierbij het volgende:

- Voor de gepensioneerden blijkt dat zij baat hebben bij de overgang naar het nieuwe stelsel, zowel o.b.v. de URM-bedragen¹⁰ als o.b.v. netto profijt. Met een spreidingsperiode van 1 jaar in de standaardmethode (niet spreiden) wordt dit voordeel groter. Door niet te spreiden in de standaardmethode wordt tegemoet gekomen aan het feit dat gepensioneerden in het verleden toeslagen gemist kunnen hebben.
- De jongere actieven en slapers gaan er in termen van URM-bedragen op vooruit in het nieuwe stelsel, omdat zij meer rendement kunnen maken over een hogere premie (in geval van de actieven). In goed weer en in verwachting levert het nieuwe stelsel meer op. In slecht weer is te zien dat het nieuwe systeem meer risico kent.
- De (oudere) actieven hebben last van de afschaffing van de doorsneepremie. Er is een compensatieregeling afgesproken om hieraan tegemoet te komen. In de URM-bedragen is echter ook voor de oudere actieven een verbetering te zien in het verwacht weer (mediane uitkomst).
- De compensatieregeling is geënt op netto profijt. Te zien is dat het netto profijt na toepassing van de compensatieregeling een meer evenwichtig verloop kent. Het netto profijt kent voor de actieven en slapers een dal tussen de leeftijden 33 jaar en 60 jaar. Dit loopt tot ongeveer -/- 7,5% in het basisscenario. Te zien is dat de compensatieregeling het dal omhoog trekt voor de actieven. Het dal wordt veroorzaakt door het feit dat er in netto profijt geen meeropbrengst wordt verondersteld voor aandelen, maar wel het risico wordt meegenomen. Het nieuwe contract kent meer risico en dat komt in deze cijfers tot uiting. Daarnaast is de afschaffing van de doorsneepremie te zien. Hierbij moet opgemerkt worden dat de uitslagen in netto profijt ook gedreven worden door de rentestand. Bij een hogere rente zijn de uitslagen groter. Dat is te zien in de gevoeligheidsanalyse. De basisrente op moment van berekenen was relatief hoog en leidt ook tot grote uitslagen. Aan de hand van het netto profijt concluderen sociale partners dat de compensatieregeling werkt voor de groep die het betreft. De uitslagen voor de deelnemers jonger dan 68 zijn maximaal -/- 3%. Sociale partners vinden wel dat dit goede uitleg behoeft richting de deelnemers. Tevens zijn sociale partners van mening dat in werkelijkheid wel enig rendement gemaakt zal worden en zij hechten daarom meer waarde aan de URM-uitkomsten.
- Sociale partners doen een verzoek aan het fonds om compensatie uit het vermogen te financieren. Zij willen hierbij het volgende benoemen:
 - o Compensatie bedraagt 1,3% van het vermogen versus een landelijk gemiddelde van 3% en is daarmee relatief beperkt
 - o Door de standaardmethode met 1 jaar spreiding te hanteren krijgen de gepensioneerde deelnemers een stuk compensatie voor gemiste indexatie

¹⁰ URM-bedragen staat voor bedragen conform de Uniforme Rekenmethodiek, ook wel UPO-bedragen genoemd (Uniform Pensioenoverzicht). Dit zijn de bedragen die een deelnemer kan vinden in www.mijnpensioenoverzicht.nl en geven het pensioen weer in een slecht weer, een verwacht weer en een goed weer-scenario.

- Alle groepen van het pensioenfonds hebben bijgedragen aan de buffers (de buffers zijn de afgelopen 15 jaar gevormd)
- Een evenwichtige verdeling van het vermogen mogelijk is met bovenstaande uitgangspunten
- Daarnaast merken sociale partners op dat de netto profijt-uitkomsten eveneens gedreven worden door de relatief goede dekkingsgraad. Te zien is in de gevoeligheidsanalyse dat bij een lagere dekkingsgraad het netto profijt er rooskleuriger uitziet. Dit komt omdat bij een hoge dekkingsgraad het huidige systeem een hogere waarde krijgt. Sociale partners nemen daarbij mee dat door het uitkeren van het dekkingsgraadoverschot alle deelnemers direct een verhoging van het pensioen tegemoet kunnen zien, waar dit in het huidige systeem niet het geval is.

Samengevat concluderen de sociale partners dat:

- O.b.v. de URM-uitkomsten de meeste deelnemers er in de meeste scenario's naar verwachting op vooruit gaan;
- Het netto profijt een relatieve achteruitgang t.o.v. het huidige stelsel laat zien voor een bepaalde groep, diemedede gedreven worden door de afschaffing van de doorsneesystematiek; deze achteruitgang wordt door de compensatieregeling verminderd. De achteruitgang wordt ook veroorzaakt door het feit dat er geen meeropbrengsten uit hoofde van de beleggingen worden meegenomen. Het is zeker dat de doorsneepremie afgeschaft wordt; de toekomstige rendementen zijn nog onzeker.

Op basis van bovenstaande concluderen sociale partners dat er een evenwichtig pakket ligt voor alle deelnemers, waarbij de kanttekening gemaakt wordt dat sociale partners graag zien dat de zogenoemde dubbele inkoop opgelost wordt door SBZ. Met dubbele inkoop wordt bedoeld dat deelnemers initieel bijdragen aan de vorming van de risicodelingsreserve, maar bij toetreden tot het uitkeringscollectief nogmaals bijdragen.

Alle berekeningsuitkomsten waarop bovenstaande gebaseerd is zijn te vinden in hoofdstuk 10 van dit plan.

10. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling

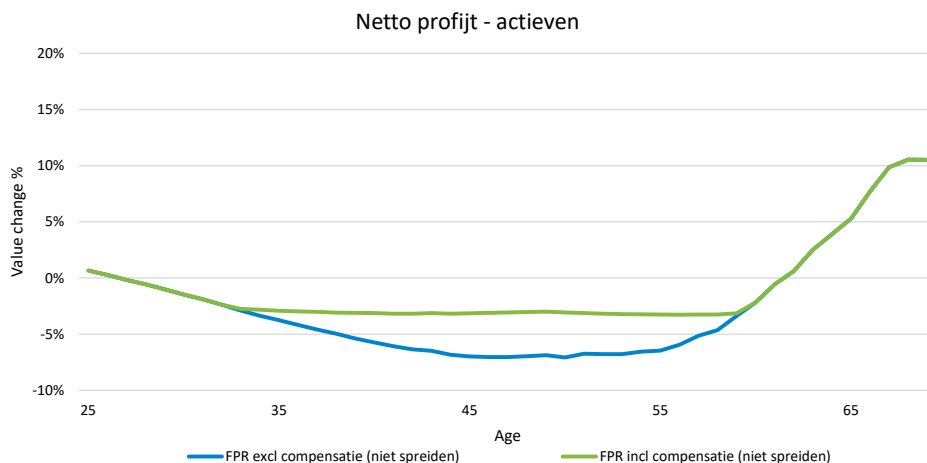
Om de transitie te beoordelen zijn er berekeningen van de URM-bedragen en het netto profijt gemaakt door Ortec namens het fonds. Uitgangspunten zijn beschreven in ‘20240305 – SBZ – analyses transitieplan verstuurd.pptx’. In dit hoofdstuk staan de resultaten van de kwantitatieve maatstaven voor beoordeling transitie, waaronder de netto profijt berekeningen en URM-bedragen. Voor de berekeningen is de aanname gedaan dat er nog sprake is van een middelloonregeling, omdat netto profijt niet uitgerekend kan worden voor een beschikbare premieregeling. Deze aanname achten de sociale partners valide, omdat beoogd is met de huidige beschikbare premieregeling uit te komen op een middelloonaanspraak. Voor de URM-bedragen is deze aanname ook gehanteerd, maar dit geeft mogelijk te rooskleurige uitkomsten voor de jongere deelnemers, omdat deze momenteel al een beschikbare premieregeling kennen en bij het doorlopen van de hele looptijd zou de Wtp-regeling gelijkwaardig uit moeten komen.

10.1 Netto profijtberekeningen

De ‘waarde’ van het pensioencontract is een maatstaf voor het verschil tussen de waarde van de uitkeringen die een deelnemer krijgt en de waarde van de premies die de deelnemer betaalt. Beide gemeten vanaf heden tot aan het einde van het leven. Deze waarde noemen we netto profijt.

De netto profijtberekeningen zijn verricht op basis van de Q-set met 10.000 scenario’s. Verder is de startdekkingsgraad gelijk aan 125%.

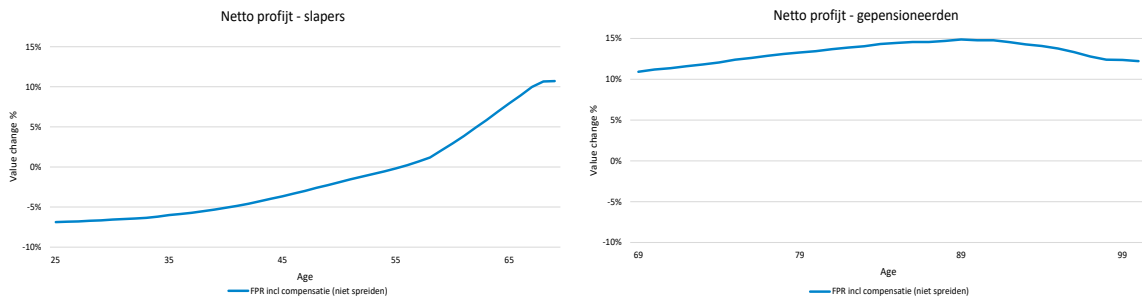
De netto profijtberekeningen tonen de volgende resultaten voor de actieve deelnemers:



De twee lijnen in de bovenstaande figuur laat per leeftijd het netto profijtresultaat zien inclusief en exclusief compensatie. De 0%-lijn is de referentie met het huidige FTK.

De figuur laat zien dat voor de actieven tussen leeftijd 30 en circa 60 er sprake is van een achteruitgang ten opzichte van het FTK. Dit komt voornamelijk omdat in de risiconeutrale omgeving de afschaffing van de doorsneepremie niet wordt gecompenseerd door inbreng reserves en beleggingsopbrengsten.

De netto profijtberekeningen tonen de volgende resultaten voor de inactieve deelnemers:



Op cohortniveau zijn de resultaten van de transitie voor de jongere slapers licht negatief. Vanaf leeftijd 55 zijn de resultaten weer positief. Jongere niet-actieve deelnemers (slapers) ondervinden vooral nadeel van de afschaffing van de hogere premiedekkingsgraad onder het FTK. Anders geformuleerd hadden de jongere niet-actieven baat bij premiebetaling onder het FTK, omdat deze premie buffers bevatte welke ten goede kwamen aan de dekkinggraad. Ten tweede kennen de slapers geen dempende werking van nieuwe opbouw. Zij zijn naar alle waarschijnlijkheid wel elders actief en doen daar waarschijnlijk mee aan een compensatieregeling.

Hieronder de belangrijkste conclusies op basis van de netto profijtberekeningen:

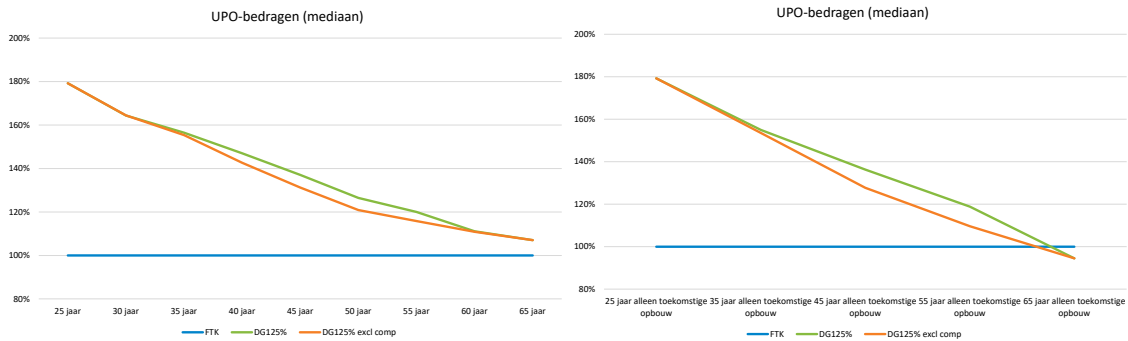
- Kijkend naar de verandering van het netto profijt zien we voor veel oudere niet-actieve cohorten een positief effect van de overgang naar de FPR.
- Dit komt voort uit de eerdere mogelijkheid tot 'indexatie' en vervallen van het 'genoeg is genoeg'-principe in de FPR.
- Merk op dat de relatieve effecten in de netto profijt toets kleiner zijn dan bij de pensioenverwachting (zie bij 10.2).
- Dit komt omdat technisch de weging van positieve overrendementen in de berekening van de marktwaarde van het contract minder zwaar wordt meegewogen.
- Voor met name de jongere cohorten resulteert daarom een negatief effect.
 - In netto profijt wegen slechteren uitkomsten namelijk zwaarder dan als we kijken naar de verschillen in mediaan/goed weer.
- Dit leidt er ook toe dat wanneer we alleen kijken naar actieve maatmensen, die tot pensioendatum in actieve dienst blijven, de verandering van het netto profijt voor veel cohorten negatief uitpakt.
- De negatieve effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek en het niet meer meedelen van nieuwe opbouw in opgebouwde buffers kan in de marktwaarde bepaling niet volledig worden gecompenseerd door de overige positieve effecten en de compensatie.

10.2 URM-bedragen

De URM-bedragen zijn berekend op basis van de methodiek zoals die ook voor de UPO (Uniform Pensioenoverzicht) wordt toegepast. Voor actieve deelnemers wordt gekeken naar de uitkering op de pensioendatum en voor gepensioneerden naar de pensioenuitkering na 10 jaar. De URM-bedragen zijn berekend op basis van de P-set, zonder carrière. Er is verondersteld dat de salarissen

jaarlijks stijgen met de prijsinflatie. Net als bij de netto profijt berekeningen gaan we uit van een startdekkingsgraad van 125%.

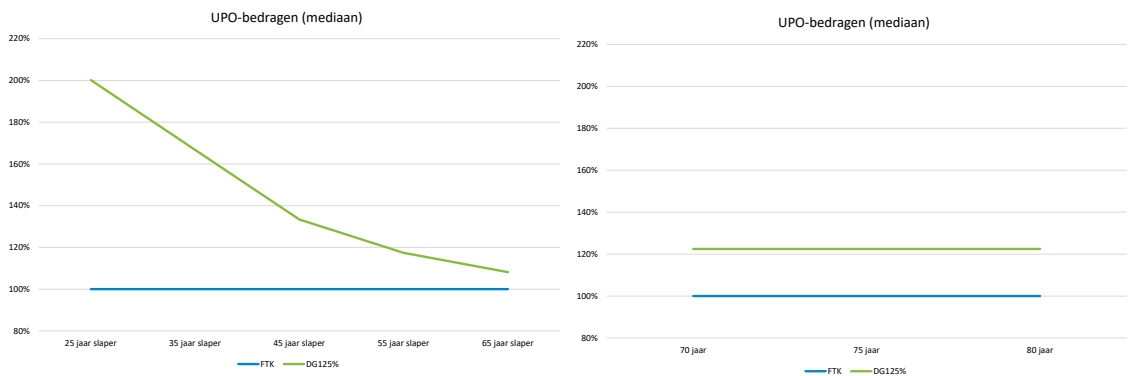
De URM-uitkomsten op mediaan niveau zijn als volgt voor de actieve deelnemers. In de rechterfiguur wordt alleen gekeken naar de toekomstige opbouw:



Alle actieve maatmensen gaan erop vooruit door (fictieve) verlaging van de premiedekkingsgraad (in het nieuwe WTP is per definitie een PDG van 100%), het afschaffen van het 'genoeg is genoeg'-principe en het hogere risicoprofiel tot pensioendatum.

Ook maatmensen met alleen toekomstige opbouw gaan er zo goed als allemaal op vooruit.

De URM-uitkomsten op mediaan niveau zijn als volgt voor de inactieve deelnemers. De linkerfiguur heeft betrekking op slapers en de rechterfiguur op gepensioneerden:

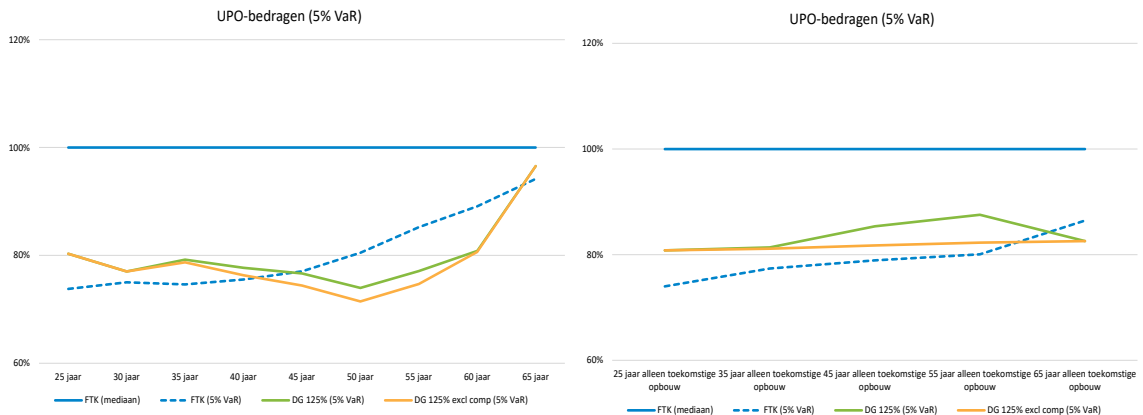


We zien dat alle gepensioneerden er door de overstap naar de FPR op vooruit gaan.

In de FPR wordt de buffer gelijk uitgedeeld, in tegenstelling tot het FTK waar dat nog enige tijd kan duren.

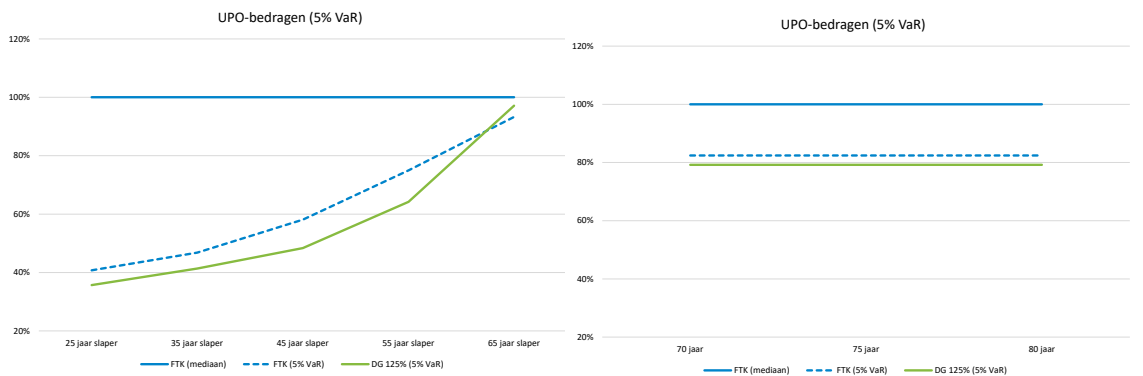
Ook slapers zien een forse stijging in hun verwachte pensioen, door de directe toedeling van de buffer, het afschaffen van het 'genoeg is genoeg'-principe en het hogere risicoprofiel tot pensioendatum.

De URM-uitkomsten in een slecht weer scenario zijn als volgt voor de actieve deelnemers. In de rechterfiguur wordt alleen gekeken naar de toekomstige opbouw:



De actieven met alleen toekomstige opbouw gaan erop vooruit t.o.v. het slecht-weer FTK. Bij de 'normale' actieven valt de groep tussen de 50 en 60 jaar op. Die gaan er namelijk iets op achteruit t.o.v. het slecht-weer FTK.

De URM-uitkomsten in het slecht weer scenario zijn als volgt voor de inactieve deelnemers. De linkerfiguur heeft betrekking op slapers en de rechterfiguur op gepensioneerden:



De blauwe stippellijn zijn de URM-bedragen onder FTK, ook genormaliseerd naar mediane FTK. Niet-actieven gaan er t.o.v. het slecht-weer in het FTK iets op achteruit, omdat er meer risico wordt genomen in de FPR.

Hieronder de belangrijkste conclusies op basis van de URM-berekeningen:

- Kijkend naar de URM-bedragen zien we voor alle niet actieve deelnemers een positief effect van de overgang naar de FPR.
- Dit komt voort uit een aantal wijzigingen:
 - Eerdere mogelijkheid tot 'indexatie'. In geval van overrendement komt dit onder de FPR direct ten goede aan het vermogen van de deelnemers, waar onder het FTK eerst een buffer moet worden opgebouwd en vervolgens alleen toekomstbestendig kan worden geïndexeerd.

- Vervallen 'genoeg is genoeg'-principe. Onder het FTK mag je, met uitzondering van inhaalindexatie, nooit meer indexeren dan de inflatie. Onder de FPR geldt deze restrictie niet.
- Een hoger risicoprofiel in de periode tot pensioendatum.
- Ook voor actieve deelnemers zien we een positief effect van de overgang
 - Ook zonder compensatie zien we dat de overige effecten van de transitie voldoende zijn om zowel voor het totale pensioen alsook alleen de toekomstige opbouw na transitie geen achteruitgang te verwachten.

Tot slot tonen we in tabelvorm de vervangingsratio's. In de vervangingsratio's wordt rekening gehouden met stijgingen en dalingen van het pensioen na ingang.

ALM resultaten	FTK		FPR - DG 125%		FTK		FPR - DG 125%		FTK		FPR - DG 125%	
	Mediaan	Mediaan	5% VaR	5% VaR	25% VaR	25% VaR	75% VaR	75% VaR	95% VaR	95% VaR		
25 jaar	100,0%	174,3%	61,9%	67,4%	90,6%	119,0%	106,9%	273,8%	116,0%	477,7%		
30 jaar	100,0%	163,2%	63,5%	67,8%	90,2%	113,6%	107,3%	245,8%	116,5%	416,3%		
35 jaar	100,0%	156,7%	63,1%	67,2%	90,2%	109,1%	107,4%	221,0%	116,8%	370,2%		
40 jaar	100,0%	147,9%	63,6%	67,3%	89,3%	106,7%	107,5%	204,7%	116,6%	322,2%		
45 jaar	100,0%	138,3%	62,9%	63,2%	89,7%	101,1%	107,3%	187,7%	115,6%	286,2%		
50 jaar	100,0%	128,7%	62,7%	62,1%	89,6%	97,0%	106,6%	171,3%	114,1%	249,9%		
55 jaar	100,0%	122,1%	65,8%	62,4%	90,2%	94,4%	106,2%	156,2%	112,8%	218,3%		
60 jaar	100,0%	114,7%	69,0%	62,9%	90,0%	90,5%	105,3%	142,3%	109,6%	190,9%		
65 jaar	100,0%	115,0%	75,0%	71,3%	91,4%	94,7%	104,6%	136,3%	107,2%	172,0%		
70 jaar	100,0%	123,3%	81,4%	86,0%	93,7%	107,0%	103,7%	140,7%	105,9%	168,0%		
75 jaar	100,0%	122,7%	85,0%	90,3%	94,9%	109,0%	103,2%	137,0%	105,1%	158,5%		
80 jaar	100,0%	121,7%	88,0%	95,5%	95,9%	111,0%	102,6%	132,9%	104,3%	150,2%		
25 jaar slaper	100,0%	194,5%	35,1%	33,0%	75,9%	98,4%	110,1%	382,8%	113,4%	878,3%		
35 jaar slaper	100,0%	164,5%	40,3%	37,6%	79,0%	92,6%	109,5%	285,6%	112,7%	589,0%		
45 jaar slaper	100,0%	133,1%	47,2%	42,0%	80,9%	86,3%	108,5%	201,4%	111,6%	345,5%		
55 jaar slaper	100,0%	120,3%	59,4%	53,8%	85,4%	89,1%	107,3%	159,5%	110,2%	234,7%		
65 jaar slaper	100,0%	116,3%	74,8%	71,5%	91,2%	95,9%	105,0%	138,3%	107,4%	175,0%		
25 jaar alleen toekomstige opbouw	100,0%	174,1%	62,3%	67,7%	90,6%	118,8%	106,9%	270,5%	116,1%	473,4%		
35 jaar alleen toekomstige opbouw	100,0%	153,9%	65,3%	69,6%	90,2%	110,2%	108,1%	215,5%	118,1%	350,9%		
45 jaar alleen toekomstige opbouw	100,0%	138,9%	67,8%	69,9%	89,5%	105,4%	109,0%	183,3%	119,5%	264,1%		
55 jaar alleen toekomstige opbouw	100,0%	123,8%	70,3%	70,1%	89,5%	99,9%	109,4%	155,5%	119,1%	205,3%		
65 jaar alleen toekomstige opbouw	100,0%	101,8%	78,0%	66,6%	92,0%	85,7%	107,3%	119,4%	116,5%	148,3%		

De vervangingsratio's bevestigen het beeld van de UPO-bedragen en ondersteunen de getrokken conclusies.

11. Communicatie

Bij de transitie zullen de deelnemers geïnformeerd worden van de nieuwe situatie versus de huidige situatie via URM-bedragen. Wijze van communiceren en planning daarvan vindt plaats in overleg met SBZ. De werkgevers gaan ook hun werknemers informeren. Er zullen diverse bijeenkomsten en webinars volgen.

Bijlagen

Bijlage 1:

Sociale partners Zorgverzekeraars Nederland

De volgende partijen zijn betrokken als sociale partners bij Zorgverzekeraars Nederland en hebben onderhavig transitieplan op gesteld.

Partij	Vertegenwoordigt
Zorgverzekeraars Nederland	Werkgever
CZ	Werkgever
Zorg en Zekerheid	Werkgever
DSW	Werkgever
Salland Zorgverzekeraar	Werkgever
Menzis	Werkgever
CNV	Medewerkers
De Unie	Medewerkers
FNV Finance	Medewerkers

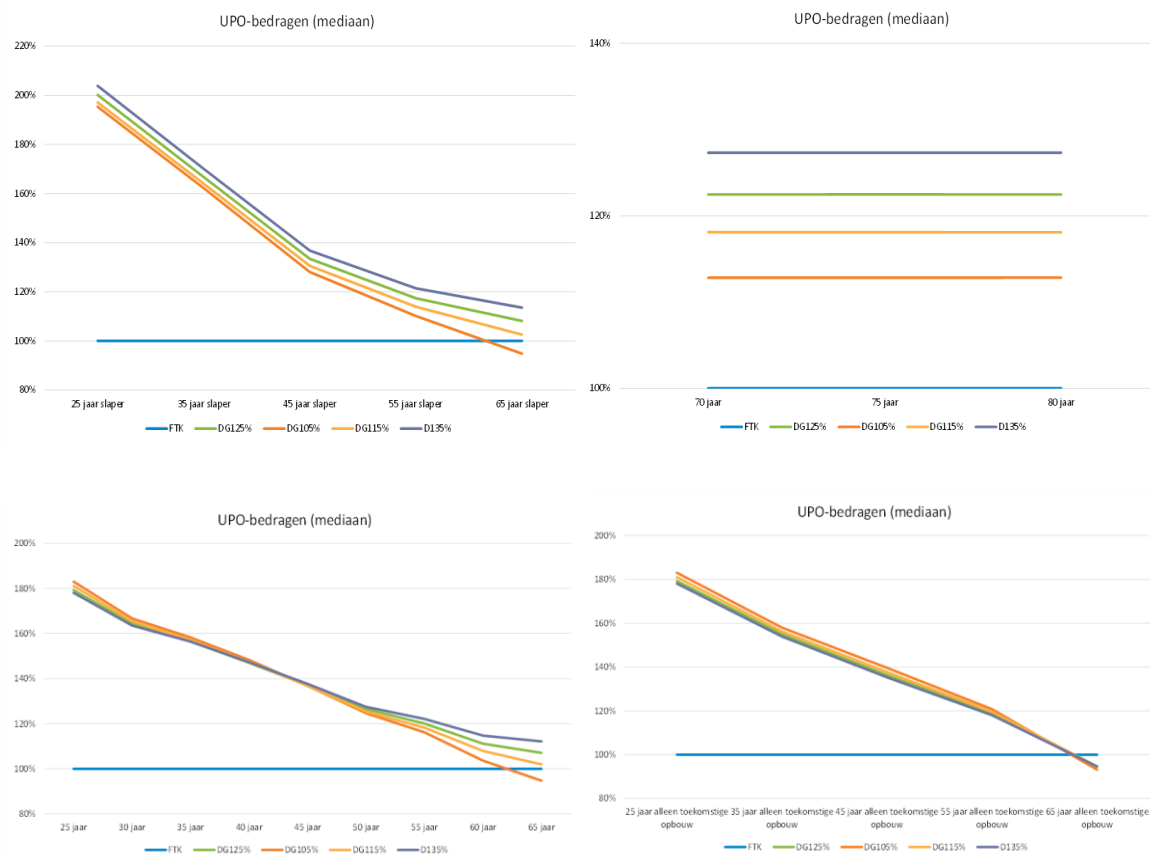
Bij SBZ aangesloten werkgevers hebben de mogelijkheid om dit transitieplan te volgen.

Bijlage 2: Resultaten gevoeligheden

Gevoeligheden: dekingsgraad

Upo-bedragen

Hieronder worden de UPO-bedragen getoond voor verschillende dekingsgraden, te weten dekingsgraden van 105%, 115%, 125% en 135%.



Netto profijt

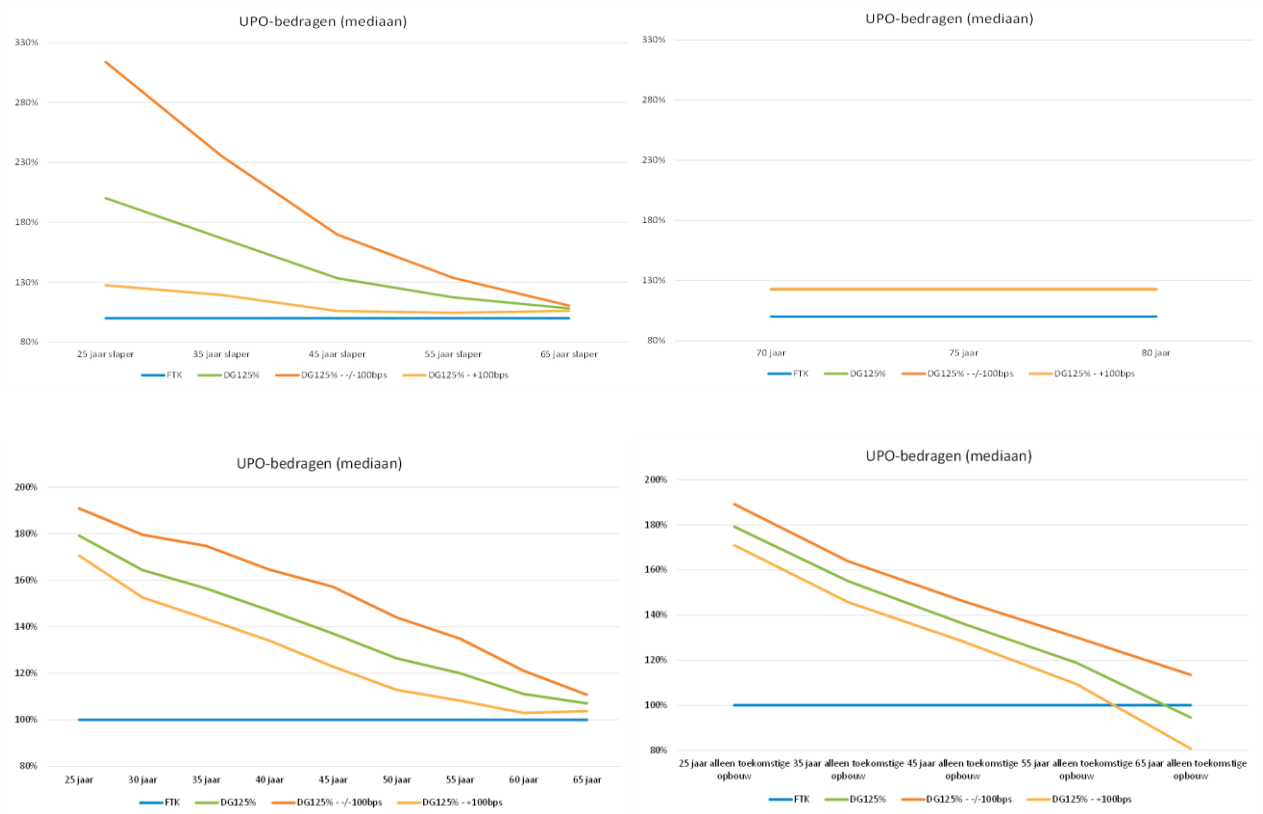
Hieronder worden het verloop in het verschil in netto profijt t.o.v. het huidige FTK-contract getoond voor verschillende dekingsgraden, te weten dekingsgraden van 105%, 115%, 125% en 135%.



Gevoeligheden: rente

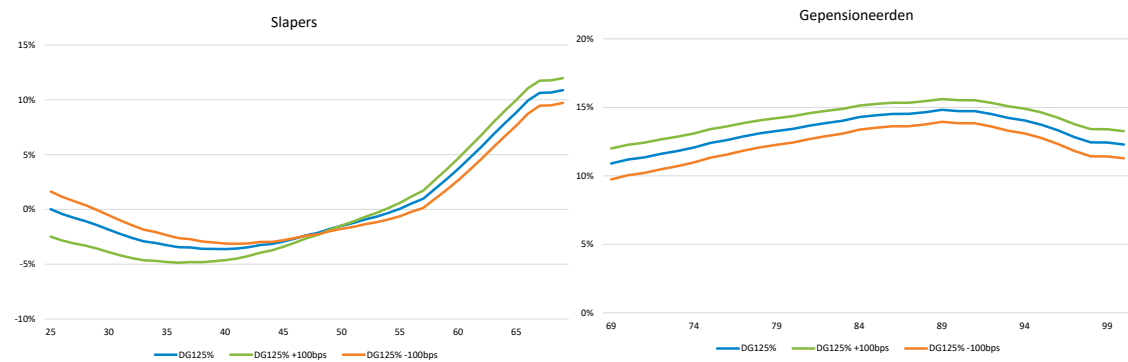
Upo-bedragen

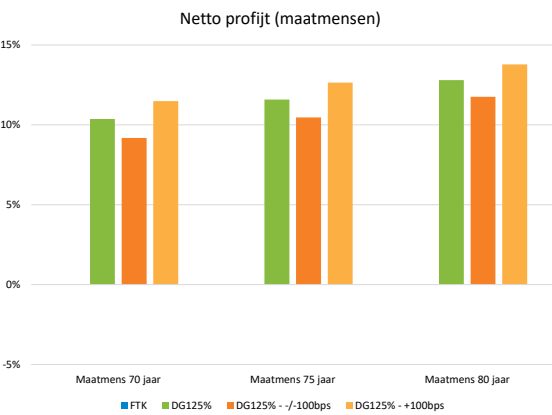
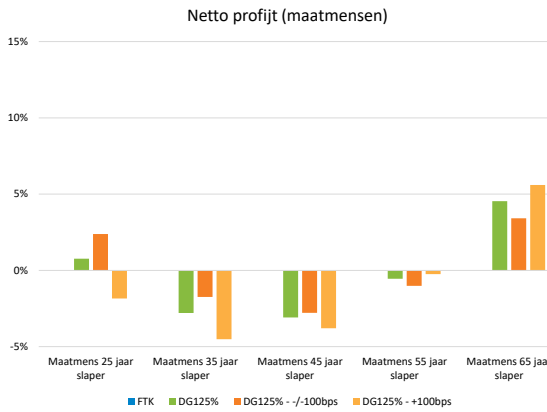
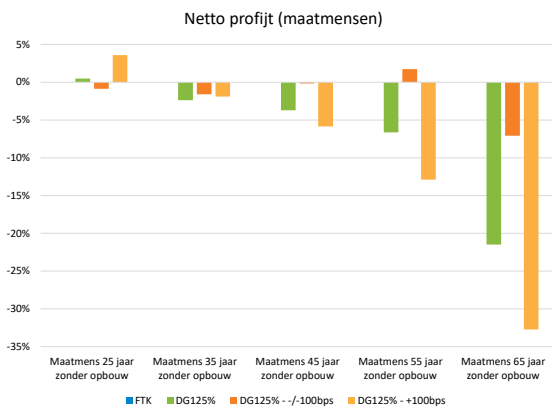
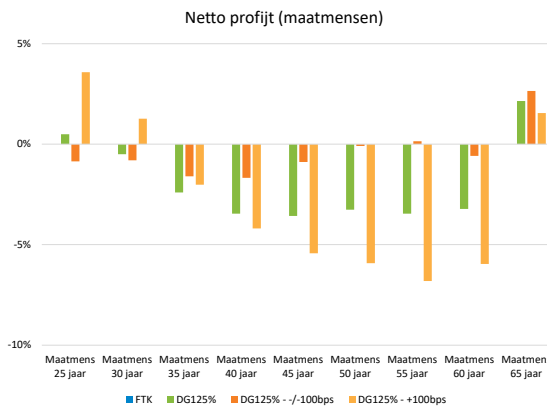
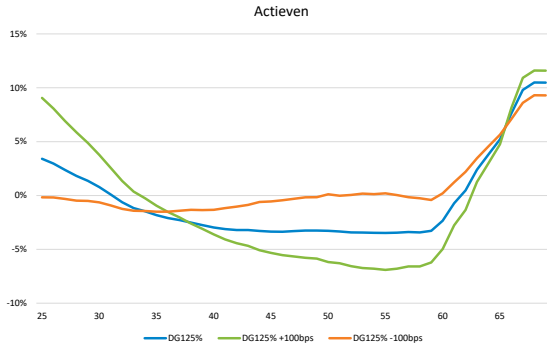
Hieronder worden de UPO-bedragen getoond voor de doorrekening o.b.v. verschillende economische scenariosets, te weten P-set van DNB met een rente van + 100 basispunten en de basisset.



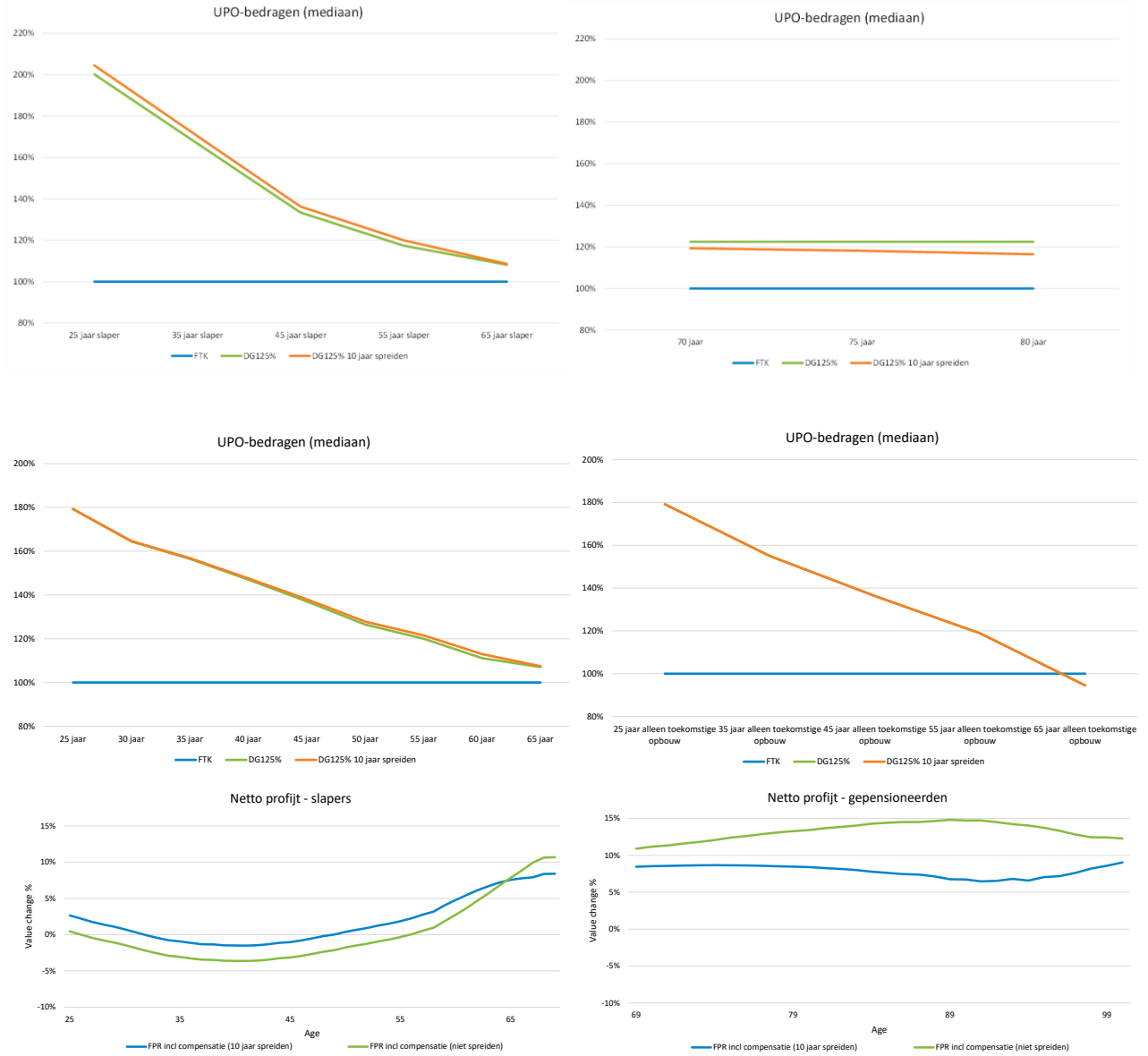
Netto profijt

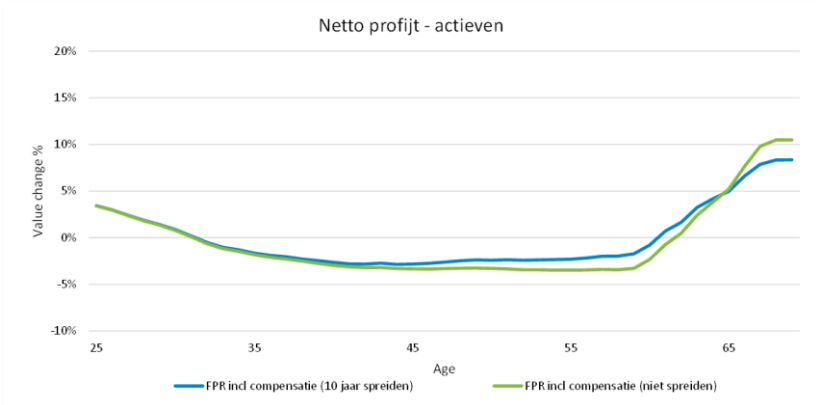
Hieronder wordt het verschil in netto profijt getoond voor de doorrekening o.b.v. verschillende risiconeutrale economische scenariosets, te weten de Q-set van DNB met een rente van + 100 basispunten en -/ - 100 basispunten en de basisset.





Gevoeligheden: spreiding binnen de standaardmethode





Bijlage 3: Begrippenlijst

1. **DNB** = de wettelijke toezichthouder *De Nederlandsche Bank*;
2. **FPR = flexibele premieregeling**. Dit is het contract met meer individuele kenmerken zoals lifecycle beleggen, met persoonlijke keuzevrijheid voor een bepaalde manier van beleggen en met leenrestrictie. Dit contract lijkt op een contract dat nu al door veel verzekeraars en enkele ondernemingspensioenfondsen wordt uitgevoerd.
3. **Lifecycle** = lifecycle beleggen is een manier van beleggen, waarbij het beleggingsrisico afneemt bij het ouder worden. Jongeren kunnen meer risico lopen dan ouderen en beleggen daarom een groter deel van hun vermogen in zakelijke waarden. Oudere deelnemers en gepensioneerden beleggen een steeds groter deel in obligaties.
4. **Pensioengrondslag** = het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met het feit dat iedere deelnemer later AOW krijgt. Over het deel van het salaris dat na pensionering wordt vervangen door de AOW van de overheid hoeft de deelnemer dus niet bij SBZ pensioen op te bouwen. Dat deel van het salaris telt het pensioenfonds niet mee. Het deel van het salaris dat overblijft heet de pensioengrondslag.
5. **Projectierendement** = het verwachte rendement dat we gebruiken om berekeningen naar de toekomst te maken. In het transitieplan wordt met projectierendement het rendement bedoeld dat wordt gebruikt om het verwachte pensioen te berekenen uit het persoonlijke pensioenvermogen. Ook wordt het gebruikt om jaarlijks de hoogte vast te stellen van het pensioen dat al wordt uitbetaald.
6. **RTS = rente termijnstructuur** = risicovrije rente bij verschillende looptijden. Dat wil zeggen dat de rente zo goed als zeker is op basis van de marktomstandigheden van nu. Deze rente wordt in de pensioenregeling van nu bijvoorbeeld gebruikt om de waarde te bepalen van de verplichtingen (zonder verwachte toekomstige stijging van de pensioenen) van een pensioenfonds. DNB publiceert de RTS.
7. **Risicohouding** = een mate van risico die past bij een bepaalde leeftijd en een bepaalde wens van een deelnemer. Aan de hand van de risicohouding bepaalt het pensioenfonds hoe het voor de deelnemers belegt. In de nieuwe pensioenregeling worden premies voor jongere deelnemers met meer risico belegd dan pensioenpremie voor oudere deelnemers. Meestal wordt het risico steeds lager als een deelnemer ouder wordt.
8. **Risicobasis** = het pensioen wordt verzekerd; er wordt een premie betaald en daarmee is het risico verzekerd. Als iemand overlijdt wordt het pensioen toegekend aan de nabestaande. Als de persoon blijft leven is de premie weg. Er wordt niet voor gespaard.
9. **Risicodelingsreserve** = reserve die binnen de flexibele premieregeling is bedoeld om risico's te delen tussen of binnen generaties. De risicodelingsreserve kan worden gevuld met een deel van de premie en/of bij toetreding tot het uitkeringscollectief. Een pensioenfonds moet de regels voor het vullen en uitdelen van de solidariteitsreserve vooraf en voor langere tijd vastleggen. De reserve mag gevuld worden met maximaal 10 procent van het premiebedrag en/of uit een deel van het kapitaal bij toetreden tot het uitkeringscollectief. De reserve is niet verplicht.
8. **Scenarioset** = een verzameling mogelijke financieel-economische toestanden (rente, inflatie, beleggingsrendement etc.), die wordt gebruikt om de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling door te rekenen. De scenario's bevatten alle mogelijke situaties: goed weer, slecht weer en daar tussenin. DNB publiceert deze scenariosets.
9. **Sociale partners** = de bestuurder en de centrale ondernemingsraad (COR).

12. **Technische voorziening** = de voorziening pensioenverplichtingen die momenteel wordt aangehouden om in de toekomst de pensioenen uit te kunnen keren.

13. **Vervangingsratio's** = De pensioenuitkering (zonder AOW) gedeeld door de gemiddeld geïndexeerde pensioengrondslag. De gewogen vervangingsratio kijkt naar de hele periode dat het pensioen wordt uitgekeerd en houdt hierbij rekening met de kans om in leven te zijn. Voor de berekening wordt de pensioengrondslag ook na pensionering geïndexeerd. Daarmee wordt het koopkrachtbehoud na pensionering meegenomen in de vervangingsratio.

14. **Zakelijke waarden** = een categorie binnen de beleggingsportefeuille, waarvan de waarde van jaar tot jaar sterk kan wijzigen. Voorbeelden hiervan zijn aandelen, vastgoed, private equity en grondstoffen.